

L'accord d'entreprise prévoit la mise en place d'une Commission paritaire d'interprétation et de suivi. Elle a pour principale mission de s'assurer des conditions d'application des dispositions négociées et de permettre, chaque fois que cela est possible, la résolution des difficultés d'interprétation.

La **CFE-CGC** vous propose ci-dessous de découvrir les arbitrages de la Direction portant sur les articles discutés lors des premières réunions de la commission.

Titre 1 - Chapitre 2 - Rémunération

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
 <p>9.2 - Rampe de lancement des cadres débutants ayant moins de 6 ans d'expérience professionnelle</p>	<p>Préciser le calcul applicable concernant l'alternance et les modalités de prise en compte des années de thèse CIFRE.</p>	<p>Les modalités applicables ne relèvent pas de l'accord d'entreprise, mais de la convention collective.</p> <p>Rappel : Pour l'alternance, sont pris en compte, au total de l'ensemble des contrats d'alternance réalisés, 1 an d'expérience professionnelle par tranche de 2 ans d'alternance. Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 an d'alternance = 0 année d'expérience professionnelle • 2 ans d'alternance = 1 an d'expérience professionnelle • 3 ans d'alternance = 1 an d'expérience professionnelle • 4 ans d'alternance = 2 ans d'expérience professionnelle <p>Les contrats CIFRE étant des CDD, sont repris dans leur intégralité dans le décompte de l'expérience professionnelle.</p>
<p>18 - Evolution de la rémunération des salariés</p>	<p>Préciser l'application de la mesure : la 3^{ème} année ou après 3 ans révolus ?</p> <p>Demande d'appliquer les 2% la 3^{ème} année si pas d'AI pendant 2 ans. Préciser si c'est 2% au global et le processus de mise en œuvre des mesures.</p>	<p>L'article prévoit que "Les salariés qui n'auraient pas bénéficié d'AI du SAB pendant 3 ans ont la garantie d'obtenir une AI de leur SAB de minimum 2 %". Par ailleurs, cet article précise "Pour la 1^{ère} année de mise en œuvre de la mesure, l'évolution de la rémunération s'apprécie au 1^{er} janvier 2025 par l'analyse des trois années précédentes (2022,2023 et 2024)", cela signifie que c'est au bout de 3 ans révolus et l'éventuelle régularisation intervient la 4^{ème} année.</p> <p>Sur les modalités d'application des 2 %, la Direction précise qu'il s'agit d'un talon. Dès lors, tout salarié ayant perçu moins de 2% d'AI durant les 3 années précédentes se verra octroyer un rattrapage permettant d'atteindre les 2% sur la période.</p> <p>Sur l'application de l'AG, la Direction confirme garantir le seuil après avoir appliqué les autres augmentations.</p>



Titre 1 - Chapitre 3 - Développement professionnel des personnels

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
31 - La reconnaissance liée à la fidélisation dans l'emploi	Préciser comment est calculée l'ancienneté dans l'emploi. En effet, il est mentionné : <i>"Pour les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2024 et répondant aux critères d'éligibilité, l'ancienneté dans l'emploi s'apprécie à partir du 1^{er} janvier 2024."</i>	Le T0 pour calculer l'"ancienneté dans l'emploi" mentionnée dans l'article 31 de l'AE est la date du 1^{er} janvier 2024.
32 - La reconnaissance liée au développement dans son métier	Quid des changements vers un emploi de classe supérieure et le versement d'une AI minimale de 3% lors de la campagne salariale de l'année N+1 intervenus en 2024 ? Etendre la portée de cet article à une évolution vers une classe emploi supérieure, y compris dans un métier différent.	La Direction confirme l'application en 2025 de l'AI de 3% pour toute progression, dans le métier, vers un emploi de classe supérieure, intervenue en 2024. La mesure développement dans le métier couvre les progressions de classification au sein d'un même métier, quand la mesure développement transverse valorise les changements de spécialité. Les évolutions de classification sont à valoriser quel que soit le cas de figure (intra ou inter métier, intra ou inter spécialité), et la mesure de 3% a d'ores et déjà été appliquée de cette manière dans la campagne 2025.
33 - La reconnaissance liée au passage au statut cadre	Préciser les modalités des éventuels dispositifs d'accompagnement ainsi que les modalités de transition entre l'ancien dispositif et le nouveau, notamment si positionnement sur un emploi F11.	Dans le cadre du nouvel accord sur le passage cadre, il a été acté qu'un collaborateur qui candidate sur un poste cadre (F11 minimum) obtient le statut cadre dès sa prise de poste. Ce qui a changé, c'est qu'avant il n'obtenait son statut cadre qu'à l'issue du parcours d'accompagnement. Aujourd'hui, il bénéficie du statut à la prise de poste quelle que soit la modalité d'accompagnement. S'il n'occupe pas encore un poste de cadre et qu'il est mis en action de développement (PCC, voie diplômante..), il se verra affecté sur un poste de cadre à l'issue du parcours.
37 - La reconnaissance des experts et des experts seniors	Appliquer la majoration du taux de référence de RVI de 2 points pour les cadres et la prime de 2% du SAB pour les OETAM à tous les experts , même ceux nommés avant 2024.	La Direction confirme l' application pour tous les experts (y compris ceux nommés avant 2024) pendant la durée de reconnaissance de l'expertise : <ul style="list-style-type: none"> • pour les cadres : du taux de référence de RVI <ul style="list-style-type: none"> - majoré de 2 points pour experts - majoré 4 points pour les experts seniors. • pour les OETAM : de la prime de 2% du SAB.

Titre 2 - Chapitre 2 - Organisation du temps de travail des OETAM et des ouvriers de l'Etat



Articles	Demandes OS	Réponse DRH
45 - Horaire variable de référence au sein de l'entreprise		<p>L'article 45 prévoit la prise de deux 1/2 journées par mois de récupération (RCJ) ou l'équivalent en heures soit 7h30 (RCH) à prendre dans le mois.</p> <p>La Direction ajoute 2 heures (antérieurement prévues pour le seul HV2) permettant au collaborateur en horaire variable l'utilisation d'un volume maximum de 9h30 par mois qui reste soumis à la validation managériale.</p> <p>En pratique, le collaborateur a différentes manières d'utiliser ce crédit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • deux 1/2 journées de RCJ (récupération jour) + 2 heures de RCH (récupération heures) • ou 1/2 journée de RCJ (récupération jour) + 5h45 de RCH (récupération heures) • ou 9h30 de RCH (récupération en heures).
	<p>Demande d'élargir le périmètre d'application du compteur débit/crédit à +16h, notamment à Ollioules (site tertiaire).</p>	<p>La Direction confirme que le périmètre d'application de l'expérimentation ne concerne que les sites de Toulon et Cherbourg.</p>
50.2 - Les personnels au forfait mensuel en heures, hors responsable d'équipe	<p>Avoir une liste des postes éligibles aux critères et modalités de mise en place des forfaits mensuels en heures des OETAM, hors RE.</p>	<p>La Direction travaille sur les critères et les modalités de mise en place du forfait mensuel en heures, hors responsable d'équipe, en fonction des besoins et contraintes opérationnelles. Il appartiendra ensuite aux sites de définir les postes éligibles en fonction de ces critères.</p> <p>La Direction s'engage à présenter les critères aux organisations syndicales signataires.</p>

Titre 2 - Chapitre 3 - Organisation du temps de travail des cadres



Article	Demande OS	Réponse DRH
59 - Forfaits annuels en jours applicables dans l'entreprise	<p>Demande que "les personnels faisant un passage cadre après le 1^{er} février 2025 sont au forfait 210 jours avec possibilité d'aller sur un 213 jours. Le forfait 213 jours ne concerne que les cadres nouvellement embauchés.</p>	<p>Tous les nouveaux cadres à compter du 1^{er} février 2025, promotion ou nouvelle embauche, se voient proposer une convention de forfait à 213 jours avec une réversibilité possible après 3 ans révolus.</p> <p>Il est ajouté une ligne au bulletin de salaire pour l'application des 2%.</p>

Titre 2 - Chapitre 9 - Congés



Article	Demande OS	Réponse DRH
<p>91 - Congés exceptionnels pour événements familiaux</p>	<p>Disparités avec ce que prévoit la convention collective et le Code du travail</p>	<p>La Direction confirme les modifications apportées pour les deux évènements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> décès d'un enfant du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de pacs ou concubin notoire : 14 jours ouvrables <i>(au lieu de 7 jours ouvrés)</i> ; annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrables <i>(au lieu de 2 jours ouvrés)</i>.
<p>93 - Congés de maternité, de paternité ou d'adoption</p>	<p>Concernant les 5 jours supplémentaires, il est indiqué que "les 5 jours ouvrés sont accolés au congé maternité". Que se passe-t-il si la collaboratrice est en arrêt maladie pendant les 5 jours ?</p>	<p>Lorsqu'un salarié est en congés payés et est malade pendant cette période, le congé n'est ni suspendu ni reporté : la première cause d'absence (le congé) prévaut sur l'arrêt maladie.</p> <p>Avec l'AE (art 93), 5 jours de congés supplémentaires sont accordés à la suite du congé maternité légal. Ces jours, non obligatoires, doivent être accolés au congé maternité, sans possibilité de report ni de fractionnement.</p> <p>Le principe de la « première cause d'absence » s'applique à ces 5 jours : si la salariée est en arrêt maladie durant cette période, l'arrêt n'entraîne pas le report des jours de congés supplémentaires. Toutefois, si l'arrêt maladie excède ces 5 jours, il se poursuivra normalement à l'issue du congé supplémentaire, pour la durée restante de l'arrêt.</p> <p>En tout état de cause si un arrêt maladie devait être prescrit, il devrait l'être au terme du congé maternité, congés supplémentaire inclus.</p>



Titre 3 - Chapitre 2 - Déplacements en France métropolitaine

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
<p>112 - Indemnisation des déplacements de proximité</p>	<p>Préciser le calcul du montant des frais de transports (indemnité kilométrique) dans le cadre d'un "déplacement de proximité".</p> <p>L'article 112 dispose "<i>L'indemnisation de ces déplacements s'effectue sur la seule base des frais réels plafonnés dans les conditions fixées en annexe 5. (...)</i>".</p>	<p>Sur la définition : il est fait mention dans l'AE du "déplacement dont la proximité géographique permet au personnel de rejoindre chaque soir son point de départ quelle que soit la durée".</p> <p>La Direction a transmis aux organisations syndicales signataires le "Guide pratique des frais remboursables au titre des déplacements professionnels". La Direction enlève la notion de "supplémentaire" dans le document.</p>



Titre 3 - Chapitre 2 - Déplacements en France métropolitaine (suite)

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
114/115 - Compensations	<p>Préciser la date de mise en place prévue pour l'application des 11 heures de repos en mentionnant que les 11 heures de repos doivent s'appliquer quelle que soit l'heure de retour .</p> <p>Préciser les règles lorsqu'un personnel est en astreinte.</p>	<p>La mise en œuvre dans les outils du "Repos Mission" est effective depuis début juin. Cette disposition de 11 heures de repos lors d'un retour de mission après 22 heures est à distinguer du respect de la réglementation du droit du travail d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.</p> <p>Le respect de la réglementation des 11 heures de repos quotidien s'applique en dehors des retours des missions.</p> <p>En revanche, l'objet de l'accord étant de prévoir des mesures spécifiques de repos en cas de retour de mission après 22 heures, la fonctionnalité outil mise en œuvre répond uniquement à cet objet.</p>
115 - Compensation pour les cadres au forfait	<p>Clarifier la définition d'un "trajet de nuit ».</p> <p>Préciser l'octroi du cumul des jours de repos en cas de déplacement à l'étranger un samedi et un dimanche.</p> <p>Préciser la règle de récupération des déplacements samedi/dimanche/jours fériés pour les missions à l'étranger : même règle que pour la France métropolitaine ?</p> <p>Demande d'étendre aux déplacements à l'étranger les dispositions et précisions de l'article 115.</p>	<p>La Direction précise qu'un cadre effectuant une partie du trajet en France (de 2h) entre minuit et 5h bénéficie d'une journée de repos complémentaire.</p> <p>La Direction précise l'élargissement des mesures aux déplacements à l'international sauf pour le trajet de nuit puisque les voyages à l'international se font dans ce cadre en Business qui est de droit.</p>



La CFE-CGC se réserve le droit de demander la réunion de la commission autant de fois que de besoin.

Un questionnement sur l'accord ?
Vos élus CFE-CGC locaux sont là pour vous.

Compte-rendu
en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux

Olivier TEISSEIRE

Samuel MOINAUX

J'adhère

